

## ***РАБОТА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА НАД ЕДИНОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ ТЕМОЙ***

### **1. Значение**

Работа над единой методической темой

- является одним из связующих звеньев творческих интересов учителей,
- позволяет наиболее активно влиять на развитие различных форм самообразования.

### **2. Задачи**

- повышение уровня научно-теоретической подготовки и мастерства учителя;
- повышение качества образования.

### **3. Особенности**

- носит циклический характер
- в ее разработке участвуют все члены администрации школы, методический актив;
- должна охватывать как учебную, так и внеурочную работу.

### **4. Управление**

- сочетание коллегиальности и единоначалия;
- планирование с участием всех членов образовательного процесса (педагоги, учащиеся, родители);
- организация контроля.

### **5. Технология действия**

- определение научно-методической темы;
- изучение разработанности данной темы;
- определение этапов работы и подтем на каждом этапе;
- создание проблемных, творческих групп, ВНИКов, подборка и распределение заданий;
- подготовка картотеки статей научно-методической литературы, электронного Банка информации;
- подготовка рекомендаций вариантов тем для самообразования;
- разработка тем, вопросов и заданий для теоретических семинаров, педсоветов, практикумов и т.д.;
- план-график контроля за ходом работы над общей проблемой;
- индивидуальные и групповые консультации.

### **6. Сроки**

3-5 лет

- с разбивкой по годам;
- с проведением промежуточных итогов;
- с внесением коррективов.

### **7. Определяется**

- интересами и возможностями педагогического коллектива;

- актуальностью в современных условиях;
- региональными особенностями;
- степенью разработанности данной проблемы в теории и методике.

#### Планирование работы над единой методической темой

Этапы, цели, задачи каждого этапа	Содержание работы			
	Педсоветы, методсоветы	ШМО	Деятельность педагога	Контрольные мероприятия

**На 1 этапе** (соответствует 1 году работы над темой) осуществляется большая **организационная работа**:

- изучение документации, методической литературы;
- выбор тематики работы методической службы;
- определение состава проблемных и творческих групп учителей, классных руководителей;
- определение тематики педсоветов, теоретических семинаров и психологических практикумов;
- обзор-презентация литературы по методике самообразования;
- пропаганда материалов и разъяснение преимуществ новых подходов и методов (с учетом темы школы);
- разработка индивидуальных тем самообразования;
- составление плана-графика контроля.

**На 2 этапе** (соответствует второму году работы над темой) осуществляется **оказание помощи** по внедрению новых идей:

- практическое обучение учителей, классных руководителей по использованию рекомендаций;
- апробация новых методов и приемов (членами творческих, проблемных групп);
- новые формы повышения квалификации (организационно-деятельностные игры, круглые столы, коллективное обсуждение докладов, выступлений, опережающее моделирование уроков, дел и т.д.);
- реализация плана-графика контроля (изучение уровня внедрения новых подходов и путей реализации темы в опыте работы) – диагностика.

**3 этап: сбор и обработка полученной информации:**

- сбор обработанной информации (членами администрации, руководителями ШМО классных руководителей);

- обработка информации для дальнейшего управления - мониторинг;
- принятие конкретных решений и разработка конкретных рекомендаций на основе полученной информации;
- реализация плана-графика контрольных мероприятий (открытое мероприятие, подготовленное членами проблемных, творческих групп, мероприятия в рамках «методической недели, творческие отчеты педагогов, собеседования с учащимися, научно-методический семинар).

**4 этап: обобщение и оценка результатов опыта** с учетом мастерства учителей и воспитателей («Школа педагогического мастерства» и «Педагогические мастерские», «Мастер-классы» и др. группы). На этом этапе (по группам, с учетом возможностей и профессионального мастерства) идёт активное внедрение результатов педагогических исследований, использование передового опыта коллег, опыта работы проблемных, творческих групп учителей, классных руководителей школы, выпуск методических бюллетеней, методических сборников, методических рекомендаций и т.д.

В этот период рекомендуются следующие формы работы;

- творческие отчеты;
- проведение максимального количества открытых уроков и мероприятий;
- оформление выставки, лаборатории, материалов, наработанных классными руководителями по теме;
- самообобщение опыта и помощь в его оформлении;
- индивидуальная работа (организация стажировок, школы ППО, тематические консультации и др.).

#### **Последний год (5-й) работы: анализ и прогнозирование**

- анализ работы педагогического коллектива над научно-методической темой (педсовет, научно-практическая конференция, методсовет, заседание ШМО классных руководителей);
- организацию тематических выставок;
- оценка уровня профессионального мастерства педагогов;
- подготовка и проведение конкурсов: «Учитель года», «Урок года», «Классный руководитель года» и т.д.
- сбор и накопление материалов из опыта работы классных руководителей (картотека педагогической, методической литературы, образцы планов самообразования и конспекты-разработки открытых мероприятий, пополнение Банка ППО). Собранный материал является содержанием методического кабинета (или кабинета воспитательной работы);
- определение перспектив дальнейшего развития.

# ПОЛОЖЕНИЕ

## о работе педагогов над темами самообразования

### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует деятельность учителей, читателей и других участников образовательного процесса над темами самообразования, которая является одной из основных форм работы повышения квалификации.

1.2. Работа педагогов над темами самообразования является обязательной.

1.3. При совмещении педагогом двух и более должностей тема самообразования определяется по каждому виду деятельности.

### II. Цель и задачи

2.1. Целью работы над темами самообразования является систематическое повышение педагогами своего профессионального уровня.

2.2. *Задачи:*

1) совершенствование теоретических знаний, педагогического мастерства участников образовательного процесса;

2) овладение новыми формами, методами и приемами обучения и воспитания детей;

3) изучение и внедрение в практику передового педагогического опыта, новейших достижений педагогической, психологической и других специальных наук, новых педагогических технологий,

4) развитие в школе инновационных процессов.

### III. Порядок работы над темой самообразования

3.1. *Тема самообразования определяется, исходя из:*

1) методической темы школы;

2) затруднений педагогов;

3) специфики их индивидуальных интересов.

3.2. *Срок работы* над темой определяется индивидуально и может составлять от 2-х до 5-ти лет.

3.3. Каждый педагог имеет *индивидуальный план* работы над темой.

3.4. В процессе работы над темой самообразования и по ее завершению педагог представляет *наработанный материал*. Формы представления могут быть различны:

- выступления (отчет) на заседании МО, МС, педсовета;
- теоретический, методический и практический семинар;
- практикум;
- тренинг;
- мастер - класс;
- открытый урок.

3.5. *Заместитель директора по УР* ведет учет тем самообразования, курирует деятельность педагогов по их реализации, консультирует, оказывает обходимую методическую помощь.

3.6. *Результат работы* по теме самообразования может быть представлен в форме:

- доклада,
- реферата,
- статьи в журнале,
- программы,
- дидактического материала,
- методического пособия,
- научно - методической разработки

Весь наработанный материал сдается в методический кабинет и является доступным для использования другими педагогами.

3.7. *Наиболее значимый опыт* работы педагога может быть рекомендован школы к распространению на различных уровнях.

## 2. Положение сопровождается приложениями:

а) Примерный план работы педагога над темой самообразования.

### Примерный план работы педагога над темой

<i>Этапы</i>	<i>Содержание работы</i>	<i>Сроки</i>
I. Диагностический	1. Анализ затруднений. 2. Постановка проблемы. 3. Изучение литературы по проблеме, имеющегося опыта.	I год работы над темой.
II. Прогностический	1. Определение цели и задач работы над темой. 2. Разработка системы мер, направленных на решение проблемы. 3. Прогнозирование результатов.	I год работы над темой.
III. Практический	- Внедрение ППО, системы мер, направленных на решение проблемы. - Формирование методического комплекса. - Отслеживание процесса, текущих, промежуточных результатов. - Корректировка работы.	II год; (III), (IV).

IV. Обобщающий	1. Подведение итогов. 2. Оформление результатов работы по теме самообразования. 3. Представление материалов.	III год, (IV), (V).
V. Внедренческий	1. Использование опыта самим педагогом в процессе дальнейшей работы. 2. Распространение.	В ходе дальнейшей педагогической деятельности.

б) Примерный план отчета.

**Примерный план отчета по работе над темой самообразования в период реализации мероприятий практического этапа**

1. Обоснование выбора темы.
2. Цель и задачи работы над темой, сроки.
3. Анализ состояния вопроса по литературным источникам, имеющегося опыта по решению проблемы.
4. Какая предусмотрена (или реализуется) система мер для решения педагогом проблемы в конкретных условиях.

Какой предполагается результат и форма его представления.

Чаще всего на 2-ом году работы, по сути, отчет предоставляет собой план работы над темой.

3. Отслеживает работу над темой администратор. Для этого он разрабатывает таблицу.

**Таблица**

<i>№ п/п</i>	<i>Ф.И.О. педагога</i>	<i>Должность, предмет</i>	<i>Тема самообразования</i>	<i>Год работы над темой</i>	<i>Деятельность по реализации темы</i>

Необходимость введения графы "Год работы над темой": позволяет отследить, на каком этапе работы над темой находится педагог и, если требуется, оказать соответствующую методическую помощь, определить виды деятельности в реализации темы в течение конкретного учебного года.

*Например:*

<i>№ п/п</i>	<i>Ф.И.О. педагога</i>	<i>Должность, предмет</i>	<i>Тема самообразования</i>	<i>Год работы над темой</i>	<i>Деятельность по реализации темы</i>
1.	Касмидинова Е.И.		Словарно-орфографическая работа на уроках рус. яз. в СКК	1-ый	Изучение литературы по проблеме, имеющийся опыт, реализация мероприятий по прогностического этапа.
2.	Семенова Н.В.	зам. директора по НМР	1. Совершенствование системы работы по изучению, обобщению и распространению ППО	2-ой	Внедрение системы мер, направленных на решение проблемы
		учитель географии	2. Средства формирования у учащихся СКК мыслительных ОУУН на уроках географии	2-ой	Отчет в ходе проведения семинара (ноябрь)
3.	Назарова С.И.		Организация краеведческой работы в СКК	4-ый	Обобщение опыта работы (подведение итогов, формирование результатов)

Изменения в таблицу вносятся ежегодно. Такая система работы позволяет выявить передовой педагогический опыт, его обобщить и выбрать формы распространения.

## МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА В ИННОВАЦИОННОЙ ШКОЛЕ: СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД

В настоящее время на пути к инновациям подавляющее большинство педколлективов подстерегает серьезная опасность - бессистемный характер нововведений, сиюминутная реализация множества отдельных инициатив без достаточного целевого обоснования, методического и организационного обеспечения их единства, взаимосвязи, целостности. Из-за этого инновации и эксперименты в школе превращаются в бесконечный и безрезультатный процесс «проб и ошибок».

Традиционные же формы и содержание методической работы во многом не соответствуют современным задачам школы, а то и сдерживают творческий поиск учителей, их общенаучную и методологическую грамотность.

**Во-первых,** изолированность предметных методобъединений, их замкнутость в узких рамках не только предмета, но и конкретных учебных программ, предметной дидактики, квалификационного состава преподавателей только этого объединения. Это порождает разобщенность, несогласованность тематики, отсутствие межпредметных связей даже в рамки общих образовательных областей и смежных дисциплин.

**Во-вторых,** отсутствие общешкольных перспективных проблемно-тематических планов, механическое обобщение «инициативы снизу» ведут к снижению возможности глубоко изучить проблему, выработать общий подход в планировании и учете результатов работы учителей в зависимости от их квалификации.

В планах работы методобъединений преобладают текущие учебные организационно-методические проблемы и контрольные функции в ущерб непрерывному образованию, развитию профессионально-педагогической культуры. *В результате различные по назначению объединения одинаковы по своей сущности, уровню, содержанию и характеру работы.* В самом деле, чем отличается школа передового опыта от школы педагогического мастерства? Руководители школ понимают необходимость перестроить традиционную систему методической работы. Они создают кафедры, лаборатории в надежде на лучшую их деятельность. Но эти нововведения не соответствуют ни структуре школы, ни ее кадровому потенциалу. Поэтому так **актуально для школ, вставших на путь преобразований,** организовать методическую работу как *систему различных по уровню и характеру задач на основе общей стратегической цели и единой методологии педагогического поиска.* В основе такой системы лежат достаточно простые, но методологически важные принципы.



***Целевое перспективное проблемно-тематическое планирование индивидуальной и групповой методической работы на каждом этапе плана развития школы.***

1. Единая общешкольная тематика, обязательная для всех форм методической работы, исходящая не из предложений и пожеланий учителей, а из целей и задач развития школы и комплексного анализа результатов и эффективности образовательного процесса на этом этапе.
2. Планирование промежуточных и конечных результатов методической работы по избранной проблеме.
3. Создание наряду с традиционными методическими объединениями межпредметных временных и постоянных объединений для решения проблем преемственности, согласованности, целостности в структуре, содержании и организации образовательного процесса.
4. Уровневая дифференциация объединений учителей по типу и характеру решаемых проблем и соответственно по уровню и характеру педагогической продукции - ее актуальности, практической значимости, новизны, объекту предназначения и возможности использования. При этом необходимо понять различие между «учебно-методической» и «научно-методической» работой или продукцией.
5. Учителя начальной школы должны быть включены в межпредметные и предметные проблемные группы и другие формы научно-методических объединений.
6. Дифференцированный подход в оценке методической работы каждого учителя в зависимости от квалификации или притязаний на более высокую квалификационную категорию. Предоставить возможность молодым учителям включаться в решение общешкольных научно-методических общепедагогических проблем, использовать их интеллектуальный и творческий потенциал, содействовать их профессиональному росту не только через овладение педагогическим «мастерством», но развивать их общенаучную методологическую культуру.
7. Теоретико-педагогический и методологический всеобуч педагогического коллектива в форме общешкольного постоянно действующего научно-методического (проблемно-практического) семинара для выработки общих подходов в решении проблем.
8. Введение в практику технологической карты профессионального роста учителя с обязательным включением в нее результатов методической работы.

9. Придать особый статус «открытым» занятиям и урокам, которые в отличие от обязательных, посещаемых администрацией и коллегами, являются добровольно избранной формой представления результатов педагогического поиска - нового в дидактике, методике, технологии.
10. При планировании административного контроля уроков, взаимопосещений обязательно формулировать конкретные методические проблемы в качестве предмета анализа.
11. Осторожно относиться к так называемым «авторским» программам, не «изобретать велосипед», а изучать, критически анализировать и адаптировать отечественный и зарубежный опыт.
12. Сохраняя приоритетность методико-дидактических проблем, не ограничиваться анализом и самоанализом уроков, акцентировать внимание на структуре и содержании образования - его целостности, преемственности, последовательности, качестве; на методико-методологической грамотности учителя, уровне его общенаучной, коммуникативной, психолого-педагогической культуры.

## **МОДЕЛЬ УРОВНЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

Эти принципы можно реализовать, создав в школе *многоуровневую структуру различных видов и форм методической работы*. Определив ее общую цель, формулируем специфические задачи и функции, соответствующие каждому уровню. Чем выше уровень, тем более сложный, творческий, общенаучный и межпредметный характер носят решаемые здесь задачи; тем большее практическое значение имеют педагогические, научно-методические разработки. На этом уровне немногие учителя готовы и способны участвовать в решении проблем. Но зато выше общественное признание и оценка результатов их методической работы. Этот высокий уровень открыт для каждого учителя и стимулирует его профессиональный рост. Очень часто к такой работе способны и готовы молодые учителя, не обремененные стереотипами педагогического опыта.

**Основная цель любых методобъединений** - обеспечить качество образования, эффективность инноваций совместным поиском, экспериментальной проверкой, отработкой и внедрением лучших традиционных и новых образцов педагогической деятельности, взаимным профессиональным общением, обменом опытом, выработкой единых подходов, критериев, норм и требований к оценке результатов образовательной деятельности ученика и педагогической деятельности учителя. Характер и результаты работы на каждом уровне методической работы можно представить так: общее руководство всеми видами и формами методических объединений осуществляет заместитель директора по научно-методической работе. Он организатор развития образования в отличие от

заместителя директора по учебной работе, который контролирует соблюдение стандартов и нормативов в условиях, в организации, в результатах образовательного процесса.

Такая работа требует высококвалифицированных специалистов в области педагогики, психологии, научной методологии, социологии, а также в конкретных общепедагогических методах и технологиях. ***Вся система методической работы должна регулироваться:***

- положением о методических объединениях;
- положением о научно-методическом (методологическом) семинаре;
- положением о научно-методическом совете;
- положением о должностных и функциональных обязанностях заместителя директора по научно-методической (экспериментальной) работе, научном руководителе и научных консультантах школы;
- перспективным проблемно-тематическим планом на 3-5 лет;
- ежегодными календарно-тематическими планами заседаний научно-методических объединений, научно-методического семинара и совета.

Эти документы существенно упорядочивают работу, помогают директору и его заместителю четко управлять этой сферой деятельности школы.

## **СОДЕРЖАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

В каждой школе разрабатываются концепции, программы, как цели желаемого результата инноваций. Когда такие программы разработаны, формулируются сгруппированные по типу и характеру методические проблемы и задачи, решение которых необходимо для реализации намеченных преобразований. Они и определяют общее содержание и направления методической работы на перспективу в качестве обязательной части программы развития школы (или программы эксперимента). От их характера и сложности будет зависеть структура методических объединений разного уровня и тематика перспективных и календарных планов.

Таким образом, не инициатива «снизу», не анализ и самоанализ уроков, не обобщенные индуктивным путем проблемы, а ***целевые задачи развития школы, характер планируемых нововведений должны определять общее содержание методической работы.*** Она поддается перспективному общешкольному проблемно-тематическому планированию с ожидаемыми промежуточными и конечными результатами для каждого учителя, проблемной группы, семинара, совета.

Так, к примеру, *поэтапное преобразование обычной школы в ОУ повышенного уровня образования* вызывает необходимость искать принципиально **новые подходы** ко всем сторонам и аспектам образовательной деятельности. И, конечно, **к методической работе**, к решению задач, связанных с разработкой разноуровневой модели учебных программ по профилирующим и базисным предметам. Предстоит определить содержание образовательных областей в инвариантной и вариативной частях учебного плана; соблюсти принципы преемственности, согласованности, последовательности в изучении учебных предметов и особенно элективных курсов; рационально распределить учебное время между структурными компонентами программы.

Чтобы создать новый тип школы, разработать новое содержание образования, нужно решить многие организационные, нормативные, методические, методологические проблемы.

Например, в школе могут быть созданы временные межпредметные творческие объединения по областям знаний: «Словесность», «Социальные системы и социально-гуманитарные знания», «Системы неживой и живой природы, экология и валеология», «Математика и современные информационные технологии» и другие. Учителя-исследователи объединяются в постоянную межпредметную творческую группу по проблеме «Современные технологии обучения», в такую же группу объединяются классные руководители и организаторы внеклассной работы по теме «Современные концепции воспитания и технологии социально-педагогической работы».

В школе, которая проделала этот путь, через год из научно-методических объединений по областям знаний выделяются проблемные группы по разработке учебно-методических комплексов, обеспечивающих изучение новых курсов. А в постоянных творческих объединениях образовались межпредметные группы, специализирующиеся в зависимости от интересов учителей по такой проблематике: «Дифференцированный подход и современные методы индивидуализации образования», «Психолого-педагогические основы современных методов и средств диагностики, формирования и развития интеллектуальных способностей и мыслительной деятельности учащихся»; «Модульно-рейтинговая организация учебного процесса как средство активизации познавательной и учебной деятельности школьников»; «Нормативное обеспечение технологической модели гибкой организации образовательного процесса».

На третий год с начала работы появляются еще несколько временных проблемных групп: «Целевая программа «Здоровье»; «Традиции и символика школы»; «Перспектив и каталог учебных программ школы»; «Целевая программа «Досуг».

В соответствии с актуальными задачами необходимо разработать проблемно-тематический план научно-методического семинара на предстоящие

три года. Он предусматривает изучение методологических, психологопедагогических основ проектирования образовательных программ, технологий, методик диагностики и контроля знаний и развития учеников. Разрабатывается также проблемно-тематический план работы научно-методического совета, однако он ежегодно корректируется календарным планом в зависимости от реальной готовности тех или иных материалов.

При таком подходе принципиально *изменяется содержание работы традиционных предметных методобъединений*. Планируется обсуждение результатов работы каждого учителя, анализ результатов тех или иных форм и направлений деятельности школы.

## ПЛАНИРОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Все методобъединения работают на основе двух видов планов, принимаемых советом и утверждаемых заместителем директора по научно-методической работе.

*Перспективный проблемно-тематический план* представляет собой поименное распределение тем и заданий между членами педагогического коллектива; последовательность их выполнения по годам, определение формы и способа представления промежуточной и итоговой продукции или результата эксперимента на последующие 3-5 лет. Перспективный план обеспечивает преемственность, системность в работе, специализацию учителей по определенной проблеме.

*Календарно-тематический план заседаний* методобъединений, семинара, совета обеспечивает хронологическую последовательность решаемых проблем, это рабочий инструмент оперативного управления. Он составляется ежегодно на основе перспективных планов. На каждое заседание методобъединения выносятся, как правило, три вопроса:

- анализ и оценка урока (занятия) с рекомендациями учителю;
- обсуждение сообщения, доклада, выступления по запланированной теме; анализ, оценка, утверждение рецензий на представленную разработку на основе экспертного заключения членов объединения;
- вопросы, связанные с методическим обеспечением учебно-воспитательного процесса.

Перспективные планы должны *соответствовать* общей программе и стратегическому *плану развития школы*, а календарно-тематические - *планам общешкольных семинаров и научно-методического совета школы*. Последние заседания во всех видах методической работы посвящаются анализу результатов работы за учебный год и определению задач на следующий.

**Основные формы (виды) работы каждого учителя** в любом методобъединении - сообщение, выступление, доклад на семинаре, совете, открытое занятие (или занятие для взаимного посещения) с учебно-методическим обеспечением; готовая педагогическая продукция различного рода, представляемая на обсуждение, рецензирование, экспертное заключение.

Такой подход в планировании и организации работы предполагает специальную учебу руководителей заместителей директора по научно-методической и экспериментальной работе, а также разработку и тиражирование методических рекомендаций по планированию с учетом общешкольной проблематики.

Кроме того, **критериями эффективности методической работы** следует считать повышение результатов контрольных проверок учащихся по предмету, количество и качество разработанной учебно-методической и научно-методической продукции.

Такой подход к организации методической работы связан с перестройкой управления школой и, в частности, внутришкольного контроля; с изменением задач и направлений деятельности психолого-социологической службы; созданием специальной информационно-аналитической службы; изменением содержания работы педагогического совета школы, а также с рядом других структурно-функциональных и организационных преобразований.

## *Литература:*

1. Лизинский В.М. О методической работе в школе. – М, Центр «Педагогический поиск», 2002
2. Профессиональные объединения педагогов (под редакцией М.М. Поташника). – М, 1997
3. Методическая служба: структура и технология управления. Журнал «Директор школы», 2000, №1
4. Структурно-функциональная модель методической службы в журнале «Народное образование», 1999, №6

## *Положение о методическом объединении учителей*

### I. Общие положения

1. Методическое объединение (МО) - это группы педагогов одного предмета или цикла предметов, или одной ступени обучения или воспитательного направления.
2. МО - субъект внутришкольного управления.
3. МО создаются на добровольной основе.

### II. Задачи методического объединения

1. Обеспечить профессиональный, культурный и творческий рост педагогов.
2. Осваивать новое содержание, технологии и методы педагогической деятельности по своему предмету, направлению работы.
3. Создавать атмосферу ответственности за конечные результаты труда.
4. Изучать и анализировать состояние преподавания по предметам своего профиля (или воспитательного процесса).
5. Обобщать прогрессивный педагогический опыт, осуществлять его пропаганду и внедрение в практику работы школы.
6. Проводить смотры кабинетов, конкурсы профмастерства среди учителей МО.

### III. Организация работы методического объединения

1. Методическое объединение возглавляется руководителем.

2. Руководитель МО выбирается членами МО из числа авторитетных педагогов, имеющих высшую или первую квалификационную категорию, или назначается администрацией школы, исходя из тех же принципов.
3. МО планирует работу на учебный год, включая проведение заседаний и межсекционную деятельность.

#### IV. Документация и отчетность

- План работы МО фиксируется в специальном журнале.
- Заседания МО протоколируются (указываются вопросы, обсуждаемые МО, и фиксируются принимаемые решения, рекомендации).
- Анализ деятельности МО представляется администрации школы в конце учебного года.

#### V. Компетенция и ответственность

<b>Обязанности</b>	<b>Права</b>	<b>Ответственность</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Анализ деятельности каждого члена МО.</li> <li>• Вычленение главных приоритетов и направлений работы МО.</li> <li>• Своевременное изучение нормативных документов.</li> <li>• Создание условий для творческого роста каждого члена МО.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведение срезовых работ.</li> <li>• Внесение корректив в работу МО, в программу развития школы.</li> <li>• Требование от администрации своевременного обеспечения членов МО всей необходимой инструктивной, нормативной и научно-методической документацией.</li> <li>• Проведение конкурсов профмастерства, смотров учебных кабинетов, своевременной переподготовки членов МО.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• За объективность анализа деятельности педагогов.</li> <li>• За своевременную реализацию главных направлений работы МО.</li> <li>• За качественную и своевременную реализацию требований нормативных документов.</li> <li>• За качественную разработку и проведение каждого мероприятия по плану работы</li> </ul>



## Совершенствование научно-методической работы как фактор повышения качества образования

---

Любому учителю хочется стать значимой фигурой. Значимый учитель сегодня – это одновременно профессионал и личность. Для того чтобы стать значимым, сегодня необходимо практическое овладение теми видами педагогической культуры, к которым учитель готов чаще всего только теоретически. Учитель постоянно находится между практикой и теорией, наращивая свой опыт преимущественно практическими умениями.

Любая педагогическая работа – это практическая деятельность. Часто бывает так, что между теоретическими знаниями и практическими умениями продолжает сохраняться серьезный разрыв. Преодолеть этот разрыв в современной школе можно средствами профессиональной переподготовки, которую принято называть методической культурой. Но возможным это становится только тогда, когда осмыслены основные *причины, породившие отставание практики от теории.*

*Первая причина:* стремление к овладению частными методиками, оттачивание приемов по преподаванию отдельных тем, частей урока, понимается как методическая культура в целом. Это стремление затмевает необходимость овладевать педагогической культурой, где методическая культура является только частью культуры педагогической.

*Вторая причина:* в отсутствии глубоких знаний о современных смыслах образования, информационная культура, которая является одной из целей работы методического объединения учителей, формируется исходя из приоритета количества информации о новейших технологиях.

**При новых целях образования необходимо по-новому относиться к организации методической работы в школе.**

Традиционная методическая работа предполагает повышение профессионального уровня учителя посредством наращивания количества знаний о новых методиках, приемах, технологиях и умений за счет копирования их в своей деятельности. Учитывая новые ценности образования и методической работы в целом, определены *новые цели и разработана модель методической работы* в школе.

**Актуальность** выбранного направления совершенствования научно-методической работы школе объясняется тем, что воспитать человека с

современным мышлением, способного успешно самореализоваться в жизни, могут только педагоги, обладающие высоким профессионализмом. При этом в понятие “профессионализм” включаются не только предметные, дидактические, методические, психолого-педагогические знания и умения, но и личностный потенциал педагога, в который входят система его профессиональных ценностей, его убеждения, установки. В ходе этой деятельности педагог становится активным субъектом процесса совершенствования. Это требует комплексного подхода к многогранной научно-методической работе. Повышение квалификации помогает учителю избавиться от устаревших взглядов, делает его более восприимчивым к внешним изменениям, что в конечном итоге повышает его конкурентоспособность. Научно-методическая работа стимулирует профессиональное развитие педагога, способствует его самореализации, решению профессиональных и личных проблем, позволяет получить большее удовлетворение от работы.

Качество педагогической деятельности имеет важнейшее значение для развития всей системы образования. Сегодня чрезвычайно востребован педагог, личностные и профессиональные качества которого оказались бы на уровне сложности стоящих перед обществом задач. Такие требования должны быть подкреплены соответствующими условиями, ибо без качественной подготовки педагога, без его социальной защиты, без обеспечения его необходимыми условиями труда, без мотивации его успешности высокого качества образования не достичь.

**Цель:** организация условий для повышения квалификации и наращивания кадрового педагогического потенциала школы, подготовка учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации.

**Задачи:**

- совершенствование методической работы, рациональное использование возможностей для повышения квалификации педагогических кадров условия школы;
- мотивирование успешности педагогов, что оказывает стратегическое влияние на результаты трудовой деятельности;
- решение вопросов материального стимулирования педагогов, повышающих свою квалификацию, добивающихся высокого качества знаний учащихся и роста достижений, как собственных, так и школьников;
- проведение оценки возможностей коллектива;

- совершенствование аттестационных мероприятий как средства повышения уровня квалификации педагогических и руководящих работников;
- развитие инновационного поведения педагогов и их нового педагогического мышления;
- развитие и повышение уровня научно-исследовательской и методической культуры учителей;
- моделирование профессиональной деятельности педагогов на основе психолого-педагогической диагностики, выработка своевременных коррекционных мер, опора при этом на результаты деятельности, анализ причин отклонений;
- совершенствование системы контроля, создание гибких механизмов управления результатами деятельности педагогов;
- создание в учреждениях образования мониторинговых и диагностических программ, направленных на объективную оценку труда педагогических работников;
- социальная защита педагогических работников и ресурсное обеспечение их профессиональной деятельности;
- повышение статуса учителя и престижа педагогической профессии.

***Ожидаемые результаты:***

- повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в школе;
- положительное изменение качественных показателей труда педагогических работников и деятельности школы в целом;
- закрепление и успешная деятельность молодых педагогов;
- создание условий для изменения статуса учителя, перевод его с позиции “урокодателя” на позиции педагога-менеджера, педагога-методиста, педагога-исследователя и экспериментатора.

***Проблемы в организации методической работы и формировании системы повышения квалификации***

1. Многообразие самообразовательной деятельности, снижение возможности глубокого изучения проблем и выработки общих подходов на уровне всего коллектива.
2. Преобладание в планах работы МО и личных творческих планах учителей текущих учебных, организационно-методических проблем и контрольных

функций в ущерб непрерывному образованию и развитию профессионально-педагогической культуры.

3. Отсутствие дифференцированного подхода к планированию повышения квалификации педагогов в зависимости от их уровня квалификации и потребностей.

### ***Принципы обновления научно-методической работы и формирования системы повышения квалификации педагогов:***

1. Проблемно-тематическое планирование индивидуальной и групповой форм методической работы.
2. Единая общешкольная тематика, исходящая из целей и задач развития школы на данном этапе.
3. Планирование промежуточных и конечных результатов в групповой и индивидуальной работе с педагогами.
4. Создание межпредметных, временных творческих и проблемных групп.
5. Личностная ориентация, гуманизация, гуманитаризация, культуросообразность, фундаментальность, усиление методологической составляющей содержания образования

### ***Модель научно-методической работы школы***

#### **Основания для разработки модели:**

1. Школа стремится реализовывать концепцию личностно-ориентированного образования, на основе которой организуется профильная дифференциация. Организация методической работы не противоречит базовым принципам: именно в процессе совершенствования своей деятельности учителя могут приобрести опыт личностно ориентированного профильного обучения. Необходима длительная и кропотливая работа с педагогическим коллективом в целом и с каждым учителем в отдельности. Содержание этой работы – это и формулирование ценностей, и передача накопленного в школе опыта работы, и коррекция поведенческих стилей учителей. Речь идет об образовательной среде для педагогов, организованной таким образом, чтобы создавать у её участников собственный опыт взаимодействия в новой образовательной среде. Фактически учителя оказываются в роли обучающихся, но именно опыт обучения позволяет создать желаемую среду для обучающихся.

2. Методическая работа школы в условиях внедрения профильного обучения отличается от традиционной, которая зачастую подразумевает информирование педагогов о новом содержании и методах работы с детьми. Акцент в нашей

методической работе необходимо перенести на то, чтобы педагог формулировал профессиональные ценности, созвучные миссии и ценностям школы. Методическая работа в школе - это не только приобретение новых знаний и решение частнометодических задач, возникающих в ходе преподавания, но и включение в процедуры обобществления ценностей, принятия педагогических ценностей школы.

3. Попадая в ситуацию необходимости профессионального роста и личностных изменений, педагог сталкивается с требованием администрации, с одной стороны, скорректировать наработанные методы и формы работы по отношению к ценностям и задачам школы и перенимать опыт других педагогов, а с другой – создавать новые содержания, методы и формы своей работы, адекватные задачам школы. Методическая работа становится средством повышения компетенции учителя и средством его профессионального роста.

4. Методическая работа в школе разворачивается в основном в форме организации деятельности методических объединений и повышения квалификации на курсах и путём самообразования. Между тем такая ситуация не соответствует особенностям современного этапа модернизации образования. Осознание, что комплексное и коллективное обучение педагогов даст больше результатов, чем отдельное обучение педагогов, привело к созданию такой модели работы с учителями, которая в мировой практике называется обучение педагогов внутри школы.

5. Преимущества обучения внутри коллектива как формы методической работы связаны с широким спектром проблем, которые возникают в ходе деятельности школы. Кроме того, обучение внутри школы подразумевает не только обучение в форме занятий, но и консультационную работу с отдельными педагогами или группой учителей и разработку учителями решений методических вопросов. Именно неформальный характер взаимодействия между педагогами позволяет получать консультации и собираться “по интересам” в любое удобное время, не отягощая жизнь школы излишним временным структурированием.

### **Цели методической работы в школе**

1. Оказание действенной помощи учителям в улучшении организации образовательного процесса, в обобщении и внедрении передового педагогического опыта, повышение теоретического уровня и педагогической квалификации педагогов в условиях развития адаптивной профильной школы.
2. Адаптация к новой системе методической работы и присвоением профессионально-педагогических ценностей адаптивной профильной школы.

## **Задачи методической работы:**

1. Освоение психолого-педагогических, методологических основ, необходимых для работы в адаптивной профильной школе.
2. Совершенствование методики, повышение эффективности занятий, подготовка пособий и учебно-методических материалов, отвечающих современному состоянию науки, требованиям психологии и педагогики.
3. Совершенствование существующих и внедрение новых форм, методов и средств обучения и воспитания, внедрение в учебный процесс передового педагогического опыта, новых информационных технологий.
4. Развитие методического обеспечения учебного процесса в соответствии ценностями и задачами школы в ходе внедрения профильного обучения.
5. Совершенствование учебных планов и программ.
6. Отработка и обновление содержания учебных предметов.
7. Создание условий и привитие интереса к самообразованию.
8. Поддержка педагогов, разрабатывающих и стремящихся к реализации авторских, модифицированных программ, курсов, пособий.

## **Содержание методической работы**

- Опытно-экспериментальные исследования по различным вопросам учебной и воспитательной работы.
- Координация разработки учебных планов и программ, их согласование по смежным и взаимообеспечивающим дисциплинам.
- Обсуждение проблем информатизации образования, повышения качества профессиональной подготовки учителей на основе информационной техники.
- Анализ и коррекция подготовки учащихся по результатам текущей успеваемости, зачетов и экзаменов, контрольных посещений занятий.
- Организация теоретических и научно-практических семинаров по вопросам педагогики и психологии, новым достижениям в науке по проблемам обучения и воспитания обучающихся, методики проведения отдельных видов занятий.

- Выявление, обобщение и распространение положительного опыта учебной, воспитательной и методической работы отдельных педагогов и методических объединений учителей.
- Изучение и внедрение в образовательный процесс положительного опыта методической работы других образовательных учреждений.
- Создание для педагогов образовательной среды, в которой они смогли бы получить необходимый опыт личностно ориентированного обучения в условиях профильной дифференциации.

### **Модели научно-методической службы**

Вся научно-методическая работа ведется *по трем направлениям* повышения квалификации учителя - как предметника, методиста, воспитателя. Работа по повышению квалификации учителя-предметника проходит через школьные методические объединения учителей, постоянно действующие обучающие и практикоориентированные семинары, временные творческие группы и лаборатории. В школе могут быть созданы следующие методические объединения:

- “Человек-природа” (объединяет учителей географии, физики, биологии, химии, астрономии).
- “Человек-техника” (объединяет учителей технологии).
- “Человек-знаковая система” (объединяет учителей математики, черчения, информатики). “Человек-человек” (объединяет учителей иностранного языка).
- “Человек-культура” (объединяет учителей русского языка и литературы, мировой художественной культуры).
- “Человек-общество” (объединяет учителей истории, обществознания).
- “Человек-спорт” (объединяет учителей физической культуры).
- “Начальная школа” (объединяет учителей начальной школы).

Деятельность МО направлена на непрерывное повышение компетентности педагогов в области науки, учебного предмета, методики его преподавания и расширения кругозора учащихся по предмету.

Педагогический коллектив разнороден по возрасту, педагогическому опыту, профессионализму. Поэтому в методической работе используется разноуровневый подход. Коллектив условно разделен на три группы педагогов, которые отличаются уровнем владения педагогическим мастерством.

<b>Первая группа педагогов</b>	<b>Вторая группа педагогов</b>	<b>Третья группа педагогов</b>
Обладают высокими педагогическими способностями. Главные проводники новых технологий, разработчики диагностического инструментария. Педагоги объединены в мастер-класс. Итог работы – печатный материал, описание методик, разнообразные дидактические материалы	Группа совершенствования педагогического мастерства. Для них организуются различные семинары по возникающим проблемам	Группа становления педагогического мастерства. Ее составляют молодые учителя. Для помощи молодым учителям организована школы молодого учителя.

### **Формы научно-методической работы**

Формы научно-методической работы разнообразны и соответствуют содержанию работы, профессиональными возможностями, образовательными потребностями и интересами учителей. Их объединяем в шесть блоков:

<b>Блок</b>	<b>Формы</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Поисковая работа и научные исследования педагогов	Участие в работе экспериментальной площадки, разработка и апробация авторских и вариативных программ, рецензирование, изучение теоретического материала по проблеме исследования, участие в научно-практических конференциях, семинарах, выступления по итогам исследований, написание учебника, методического пособия, тематического сборника, статьи в журналах
Руководство поисковой работой обучающихся	Руководство предметными кружками, творческими проблемными группами, секцией научного общества учащихся, рефератами; участие в организации научно-практической конференции учащихся, обработка материалов экспериментальной работы учеников, проведение консультаций учащихся, руководство работой одаренных учеников по индивидуальным планам



Разработка методической документации	Работа по составлению учебных планов, программ, методических рекомендаций по организации и управлению образовательным процессом, научно-методической работой; разработка экзаменационных материалов, анкет, различных положений (о смотрах, конкурсах, выставках и т. п. ), методик диагностики учащихся
Подготовка учебных аудио- и видеозаписей	Подготовка аудио- и видеозаписей уроков, внеклассных мероприятий
Повышение квалификации учителей	Стажировки, круглые столы, индивидуальные консультации, авторские семинары, открытые уроки, взаимопосещения, работа с научно-методической литературой, наставничество, участие в конкурсах профессионального мастерства “Учитель года”, “Самый “классный” классный руководитель” и т. д.
Обобщение и распространение инновационного педагогического опыта	Работа в творческой группе по сбору материалов с целью изучения инновационного опыта, систематизация и обобщение материалов творчески работающего учителя или собственного опыта инновационной деятельности, оформление результатов исследования (доклад, брошюра, статья, монография, наглядный материал), презентация, распространение и внедрение инновационных наработок в образовательный процесс, мастер-классы, педагогические мастерские, выступления на педсоветах, выездные семинары, педагогические лектории, встречи с творчески работающими учителями, создание информационной базы о передовом инновационном опыте

### **Процедуры методической работы**

Обсуждение деятельности педагогов, работа с литературой, индивидуальные неформальное консультирование, тренинговые процедуры, участие в анкетировании и опросах, интерпретация педагогических и профессиональных феноменов, анализов опросов и анкетирования, посещения занятий с последующим обсуждением.

## Распределение функций управления научно-методической работой в школе

<b><i>Функции управления научно-методической работой</i></b>	<b><i>Органы, ответственные за выполнение функций</i></b>
Определение стратегических направлений научно-методической работы	Педагогический совет, директор
Назначение ответственных за управление процессом обучения педагогических кадров, распределение между ними обязанностей	Директор
Разработка прогноза потребностей кадров в обучении в соответствии с основными изменениями, которые предвидятся в деятельности школы	Директор, заместитель директора по научно-методической работе
Заключение договоров об обучении педагогов	Директор
Планирование расходов на обучение педагогических кадров	Директор
Вознаграждение сотрудников, представленных к поощрению за высокие результаты в обучении педагогических кадров и в организации научно-методической работы в школе	Директор (по представлению методического совета)
Управление реализацией избранной стратегии и контроль качества научно-методической работы	Методический совет, заместитель директора по научно-методической работе
Руководство процессом обучения учителей	Заместитель директора по научно-методической работе, руководители методических объединений учителей
Содействие адаптации молодых специалистов, назначение наставников	Заместитель директора по научно-методической работе, руководители методических объединений учителей
Оценка эффективности действующей в школе системы научно-методической работы на основе анализа, представленного заместителем директора школы	Директор, методический совет

## Отчетность

Мероприятия, которые могут быть отнесены к методической работе, оформляются следующим образом:

- Работа временных проблемных и творческих групп – письменные материалы о проводящейся работе (материалы семинаров, заседаний и конференций, публикации, анализы деятельности, реферирование литературы).
- Работа педагогического совета, научного методического совета, методических объединений, постоянно действующих семинаров – планы работы, отчеты по деятельности, протоколы заседаний и материалы, созданные в процессе и в результате работы.
- Участие в семинарах, конференциях – материалы, отражающие содержание проведенной работы (в любой форме).
- Участие во “внешних программах” обучения – свидетельства и сертификаты об участии.

## Стимулы профессионального развития учителей

Ниже приводится перечень стимулов, которые наиболее часто используются в школе и могут служить вознаграждением за эффективное профессиональное развитие и активное участие в научно-методической работе.

<i>Мотивы к труду</i>	<i>Вознаграждения</i>
Мотив самостоятельности, реализации себя в творческой педагогической деятельности	Открытие собственного мастер-класса для учителей района или города Повышение самостоятельности учителя: возможность работать по интересующей программе, выбирать класс. Содействие в разработке и утверждении собственной авторской программы, ее распространении в районе
Мотив личного развития, приобретения новой информации	Направление на стажировку, курсы. Предоставление времени на методическую работу (работа на дому). Творческий отпуск в каникулярное время.
Мотив самоутверждения, достижения социального успеха	Направление на различные проблемные конференции, семинары для выступления и обмена опытом. Содействие в обобщении опыта, подготовке собственных публикаций и пособий к печати. Привлечение к руководству методическими подразделениями школы. Получение права на

	проведение семинаров, курсов, лекций для своих коллег по школе.
Потребность в причастности к делам коллектива	Вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни школы
Мотив стабильности, защищенности	Гарантия имеющегося статусного положения в коллективе
Мотив состязательности	Содействие в выдвижении на престижные конкурсы. Присвоение звания победителя школьного конкурса профессионального мастерства.

### **Комплексные программы в системе методической работы**

Наряду с текущей, стихийной, тактической методической работой, которая осуществляется по плану и вне плана, основной задачей администрации и всего педагогического коллектива является разработка и реализация крупных научно-исследовательских проектов и программ, которые могут сыграть важную роль в жизни школы.

Программы и проекты разрабатываются по различным направлениям и областям:

- Внедрение профильного обучения.
- Повышение качества образования на основе диагностики и мониторинга.
- Организация творческой деятельности обучающихся совместно с учреждениями дополнительного образования.
- Включение семьи и социума в образовательный процесс.
- Преодоление неуспеваемости обучающихся и повышение их познавательной мотивации.
- Внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательный процесс.
- Системная работа с молодыми педагогами.
- Разработка и реализация программы “Одаренные дети”.

## **Формы предъявления и обобщения передового педагогического опыта**

- Показ опыта в режиме реального времени в форме серии открытых уроков, внеклассных мероприятий.
- Ознакомление педагогов с документальным обеспечением реализуемых нововведений.
- Изучение возможных перспектив внедрения и прогнозирования последствий перехода на новые способы работы.
- Составление краткого описания предъявленного опыта и создание информационной базы.
- Организация глубокого анализа до, в процессе и после внедрения новых форм, методов и технологий работы.
- Осуществление углубленного диагностирования по выявлению положительного эффекта от внедрения инноваций.
- Проведение семинаров, конференций, практикумов, собеседований, имитационных игр, организация консультаций, выставок.

## **Формы повышения профессионального мастерства учителя**

- самообразование;
- изучение документов и материалов, представляющих профессиональный интерес;
- рефлексия и анализ собственной деятельности;
- накопление информации по педагогике, психологии, методике, предметному содержанию;
- создание базы лучших сценариев уроков, интересных приемов и находок на уроке;
- разработка собственных средств наглядности;
- самостоятельное проведение исследований;
- постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес для педагога;

- разработка диагностических процедур, заданий и тестов и проведение мониторинговых замеров в режиме самоконтроля за процессом и результатом обучения;
- подготовка программного доклада в начале учебного года и годового отчета о достигнутом – в конце года;
- посещение уроков и внеклассных мероприятий у коллег;
- персональные консультации;
- собеседования с администрацией;
- индивидуальная работа с наставником;
- выполнение индивидуальных заданий под контролем и при поддержке руководителя методобъединения;
- разработка собственной программы самообразования;
- разработка авторского курса и учебного пособия.

### **Критерии оценки результатов методической работы в школе**

- Рост удовлетворенности педагогов собственной деятельностью.
- Положительный психолого-педагогический климат.
- Высокая заинтересованность педагогов в творчестве и инновациях.
- Овладение современными методами обучения и воспитания.
- Хорошо организованный процесс обучения и воспитания.
- Положительная динамика качества образования.
- Высокий уровень профессиональной самодеятельности педагогов.
- Своевременное распространение передового педагогического опыта.
- Постоянное внимание администрации к деятельности педагогов, наличие системы стимулирования педагогической деятельности.
- Качественно организованная система повышения квалификации педагогов.

## **Критерии успешности образовательного процесса в школе**

- высокий уровень удовлетворенности обучающихся собственной учебной деятельностью;
- высокая оценка, которую учащиеся ставят своей школе в связи с её привлекательностью;
- высокий профессиональный авторитет педагогов;
- общая тональность отношений педагогов и обучающихся в школе;
- уважительное отношение к школе со стороны родителей;
- готовность обучающихся, выпускников школы, родителей помогать школе;
- творческий настрой педагогов и обучающихся;
- желание педагогов достичь совершенства, которое позволило бы им стать любимыми педагогами в школе;
- высокий уровень внимания, включенности, интереса к учебе со стороны обучающихся;
- возможность для каждого обучающегося найти себе интересного учителя, интересные предметы, дело по душе, внимательное отношение к его проблемам;
- умение использовать достоинства индивидуального, дифференцированного обучения;
- естественная связь между урочной и внеурочной, классной и внеклассной предметной деятельностью;
- устойчивое умение педагогов применять различные современные методики преподавания.

**РАБОТА**  
**ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА**  
**НАД ЕДИНОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ**  
**ТЕМОЙ**



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о работе педагогов над**  
**темами самообразования**

**МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА**

**В ИННОВАЦИОННОЙ ШКОЛЕ:**

**СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД**

**Совершенствование  
научно-методической работы  
как фактор повышения  
качества образования**